

報 告

本委員会は、職員の給与に関する条例（昭和 42 年愛知県条例第 3 号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与の実態及び民間給与等職員の給与を決定する諸条件等について、調査及び検討を行ってきたが、このたび、その結果をとりまとめたので報告する。

なお、本年も昨年に引き続き、県税収入の大幅な減少に伴う危機的な財政状況に対処するため、知事等及び職員の給与の特例に関する条例（平成 22 年愛知県条例第 3 号。以下「特例条例」という。）により緊急避難的に全職員の給与が減額して支給されているほか、行政改革の取組による諸手当の見直しも行われていることから、本委員会としては、こうした状況を踏まえて、本年の報告及び勧告を行うものである。

1 勧告に当たっての基本的考え方

職員に対して適正な処遇を確保することは、職員の士気を高く保持するとともに、労使関係の安定や公正かつ能率的な行政運営の推進の基盤である。人事委員会の勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているもので、職員に対して、社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保する機能を有している。

本委員会は、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」を実施し、その結果に基づき職員給与と民間給与との比較を行い、その均衡を図ることを基本として勧告を行ってきたところである。

2 職員給与の状況

本委員会が、職員の全員について実施した「平成 22 年職員給与実態調査」によると、本年 4 月現在の職員の数は 66,349 人であって、その平均年齢は 42.5 歳、平均経験年数は 20.4 年となっている。

これら職員には、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、

研究職、医療職、福祉職及び指定職の7種類12給料表並びに特定任期付職員給料表及び任期付研究員給料表が適用されている。

本年4月現在における平均給与月額（給料及び扶養手当、地域手当その他の手当の合計額）は、行政職給料表（一）の適用者（9,846人、平均年齢44.0歳）にあつては398,123円、警察官、教員、研究員、医師等を含めた全職員では414,273円となっており、昨年4月（知事等及び職員の給与の特例に関する条例（平成21年愛知県条例第8号）による減額措置がないものとした場合の職員給与、行政職給料表（一）の適用者421,846円、全職員440,607円）と比べると、別表第1に示すとおり特例条例による職員給与の減額措置が実施されていること、本年4月から県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合が8%から6.5%に改正されたこと等により大幅に減少している。

また、当該減額措置がないものとした場合の本年4月現在における平均給与月額は、行政職給料表（一）の適用者にあつては408,756円、全職員では425,410円となっている。

（参考資料 第1表及び第3表 参照）

3 民間給与の調査

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、民間における給与の実態を精確に把握するため、人事院、名古屋市人事委員会等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した483事業所について「平成22年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、公務と類似すると認められる78職種23,942人（事務・技術関係の22職種21,773人及び研究員、医師等の56職種2,169人）について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。また、昨年8月から本年7月までの1年間において民間事業所で支払われた特別給について調査したほか、各民間事業所における給与改定の状況や雇用調整の実施状況等についても調査を実施した。

（参考資料 平成22年職種別民間給与実態調査の概要 参照）

(2) 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な調査結果は、次のとおりである。

ア 給与改定の状況

本年の給与改定の状況は、別表第2に示すとおり、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は11.4%となっており、昨年（16.1%）に比べて減少している。他方、ベースダウンを実施した事業所の割合は1.0%（昨年0.8%）とわずかに増加している。

また、別表第3に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は85.7%となっており、昨年（82.7%）に比べてやや増加している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は29.1%と昨年（20.4%）に比べて増加しているのに対し、減額となっている事業所の割合は10.1%と昨年（16.4%）に比べて減少している。

また、初任給の状況をみると、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で31.7%（昨年40.7%）、高校卒で11.7%（同21.3%）となっている。そのうち大学卒で88.6%（同87.8%）、高校卒で97.4%（同87.2%）の事業所で初任給は据置きとなっている。

（参考資料 第16表 参照）

イ 雇用調整の実施状況

民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、別表第4に示すとおり、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は53.8%となっており、景気の急速な悪化に伴い雇用調整を実施した事業所が大幅に増加した昨年（68.8%）と比べると減少しているものの、依然として高い水準となっている。雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制（36.2%）、残業の規制（25.3%）、部門の整理閉鎖・部門間の配転（11.1%）、一時帰休・休業（10.6%）、賃金カット（9.4%）の順となっている。

4 職員給与と民間給与との比較

(1) 給与の較差

本委員会は、職員給与と民間給与との比較において、本県と民間事業所とは、職種をはじめ、役職段階、年齢等についての人員構成が異なることから、単純な給与の平均値によるものではなく、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあっては一般の行政事務を行っている行政職給料表(一)適用者、民間従業員にあってはこれに相当する職種(事務・技術関係職種)の者について、役職段階、年齢等を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、本県職員の人員構成を基礎とする比較(ラスパイレス方式)を行った。その結果、別表第5(上段)に示すとおり、職員給与が民間給与を13,814円(3.47%)下回っている。

また、本年4月の職員給与については、特例条例により減額されているが、当該減額措置がないものとした場合の職員給与(以下「特例条例による減額前の職員給与」という。)と民間給与を前記と同様に比較すれば、別表第5(下段)に示すとおり、当該職員給与が民間給与を3,181円(0.78%)下回っている。

なお、本年4月からの地域手当の支給割合の改正がないものとした場合の特例条例による減額前の職員給与(414,426円)と民間給与を前記と同様に比較すれば、当該職員給与が民間給与を2,489円(0.60%)上回っている。

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給(ボーナス)は、下半期(昨年8月から本年1月まで)においては前年に比べ大幅に減少(対前年同期比0.23月分減)し、上半期(本年2月から7月まで)においてはわずかに増加(対前年同期比0.03月分増)した結果、別表第6に示すとおり、年間で所定内給与月額に相当する3.97月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.15月分)が民間事業所の特別給を0.18月分上回っている。

5 賃金・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査地方調査結果」(愛知県県民生活部、事業所規模 30 人以上)によると、本年 4 月のきまって支給する給与は、昨年 4 月と比べると 1.8% 増加しており、所定内給与は 0.9% 減少している。

総務省統計局による本年 4 月の消費者物価指数は、昨年 4 月に比べて全国では 1.2% 減少し、名古屋市では 2.3% 減少している。また、同局の家計調査における本年 4 月の勤労者世帯の消費支出は、昨年 4 月に比べて名目で、全国では 3.5% 減少し、名古屋市では 11.5% 増加している。

愛知県県民生活部による本年 4 月から 6 月までの本県の完全失業率は、昨年同期の水準と比べると 0.3 ポイント下回り 4.8% となっており、また、愛知労働局による本年 4 月の本県の有効求人倍率及び新規求人倍率は、昨年 4 月に比べると、それぞれ 0.06 ポイント、0.17 ポイント上昇して、0.60 倍(季節調整値)、1.02 倍(同)となっている。

(参考資料 第 25 表 参照)

6 国家公務員の給与等

人事院は、本年 8 月 10 日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告し、その改定について勧告するとともに、公務員人事管理について報告し、併せて国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行った。

それらの概要は別表第 7 に示すとおりであり、また、本年の人事院の報告・勧告の特徴は次のとおりである。

公務員給与が民間給与を 757 円(0.19%) 上回っており、これを解消するため 55 歳を超える職員の俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額を行い、さらに中高年齢層について俸給表の引下げ改定を行う。

民間の支給割合と合わせるため、期末手当・勤勉手当(ボーナス)の年間の支給月数を 0.2 月分引き下げ、3.95 月分とする。

給与水準引下げの改定であるため、遡及して改定しないが、本年 4 月からの較差相当分を 12 月期の期末手当で調整する。

平成 23 年 4 月 1 日において 43 歳に満たない職員のうち、平成 22 年 1 月

1日に昇給した職員の平成23年4月1日における号俸を1号俸上位の号俸とする。

この勧告の実施により、行政職俸給表(一)の適用者の平均年間給与は9万4千円(1.5%)の減額となる。

7 むすび

(1) 職員給与の改定

職員給与決定の基礎的な諸要素となる民間給与の実態、生計費等の状況並びに人事院の報告及び勧告の概要は、以上述べたとおりである。

職員給与は、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき決定されるべきものであり、本委員会は、職員給与と民間給与との均衡を図ることを基本として勧告を行ってきたところである。

前述のとおり、本年4月時点で、職員給与は民間給与を13,814円(3.47%)下回っている。

また、特例条例による減額前の職員給与と民間給与とを比較すると、当該職員給与が民間給与を3,181円(0.78%)下回っている。

なお、特例条例による減額前の職員給与が民間給与を下回った要因は、地域手当の支給割合が8%から6.5%に改正されたことによるものである。

勧告制度の本来の趣旨からすれば、本年4月現在における職員給与と民間給与との較差の解消を図るべきところであるが、本委員会としては、職員給与の減額措置は勧告制度とは異なる次元で実施される例外的、時限的なものであり、当該減額措置の影響による較差については、勧告制度の枠組みを超えるものとして取り扱うことが適当であると考えます。

本委員会は、これらを総合的に勘案した結果、特例条例による減額前の職員給与と民間給与との較差の解消を図ることが必要であると認める。

ア 給料表

これまで本県においては、職員の基本給である給料表の水準については国に準じ、手当を含めた給与総額の水準については、民間給与との均衡を基本としてきたところであるが、総務省において平成18年3月に取りまとめられた「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」の報告書

によると、地方公務員の給与決定の考え方について、給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、公務としての近似性・類似性を重視して均衡の原則を適用し、国家公務員の給与制度を基本とすべきである旨、給与水準については、地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用し、各地方公共団体がそれぞれの地域民間給与の水準をより反映した給料表を定めるべきである旨の提言がなされた。また、本年2月の「地方公務員の給料表等に関する専門家会合」のとりまとめでは、前記報告書の検討を踏まえるとともに、「独自水準の給料表」を導入する場合には、全体の公民較差を算出し、諸手当について国家公務員との均衡に留意して所要の改定を行う（又は行わない）こととした上、残る較差を解消するため、国の俸給表構造を基本とした上で、一定の調整を行う手法が合理的と考えられるとされたところである。

これらの考え方を踏まえ勘案すると、給与制度については公務としての近似性・類似性を考慮し国の制度を基本として定めること、給与水準については地域の民間給与の水準をより反映した給料表を定めること等により民間給与との均衡を図ることを基本とすることが適当であると考ええる。また、給料表の改定に当たっては、国の俸給表構造を基本とした上で一定の調整を行うことが適当であると考ええる。

以上のことを踏まえ、給料表については、人事院が勧告した俸給表の各号俸の額に一定の率を乗ずることを基本に給料月額を定める必要があると考える。

また、教育職の給料表については、全国人事委員会連合会が作成した教育職参考モデル給料表の各号俸の額に一定の率を乗ずることを基本に給料月額を定める必要があると考える。

イ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、人事院勧告に準じて改定する必要があると考える。

(2) 時間外勤務手当

時間外勤務手当については、本年4月1日から、月60時間を超える時間外勤務に係る時間外勤務手当の支給割合について、国に準じて引き上げた

ところであるが、人事院は本年の報告において、民間の実態を踏まえ、平成 23 年度から月 60 時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとしたことから、本県においても、人事院が報告した内容に準じた措置を講ずることが適当であると考え。

(3) 若年・中堅層の号給の調整

人事院は、本年度をもって当初予定していた給与構造改革の施策の導入・実施が終了することから、平成 23 年 4 月にかけて俸給引下げに係る経過措置が段階的に解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、民間よりも給与水準が下回っている傾向のみられる若年・中堅層を中心に、平成 23 年 4 月 1 日における号俸を 1 号俸上位の号俸とすることとしている。

本県においても、民間よりも給与水準が下回っている傾向のみられる若年・中堅層を中心に、人事院が勧告した内容等を考慮して号給を調整することが適当であると考え。

(4) 教員給与の取扱い

教員給与については、メリハリのある教員給与体系の実現の一環として、平成 20 年度から、給料表や諸手当等の改正を行ってきたところであるが、教員給与のあり方については、引き続き、国や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ検討していく必要があると考え。

(5) 地域手当のあり方

県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合については、平成 21 年 4 月から国や他の地方公共団体の支給水準を考慮して改正されたところであるが、支給地域の区分などのあり方についても、引き続き、地域の実情等を考慮して検討していく必要があると考え。

(6) 特殊勤務手当

職員の特種勤務手当については、これまでも社会情勢の変化や業務の実態の変化等を踏まえて、必要な見直しが行われてきたところであるが、今後も社会情勢の変化等を考慮した今日的な視点による精査を行い、手当の実態及び支給方法を含めた手当の適正化を図っていく必要があると考え。

(7) 勤務実績の給与への反映

一般行政職等の管理職員については、人事評価制度の評価結果を活用し、平成 17 年度から勤勉手当に、平成 20 年度から昇給に、勤務実績を反映させているところである。

また、その他の職員についても、既存の制度を活用して勤務実績を給与へ反映させているところであるが、勤務実績をより適切に給与へ反映させるよう、公務の特殊性や多様性に配慮し、客観的で公平性、透明性が高い新たな人事評価制度の導入に向けた取組を進め、適切な運用を図っていく必要があると考える。

なお、その際、円滑な導入を図るためには、職員の理解と納得が得られるよう努める必要があると考える。

(8) 時間外勤務の縮減等

ア 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の健康と福祉の維持増進、公務能率の向上、さらには仕事と生活の調和の観点から重要な課題として取組がなされているところである。

本年 4 月には、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現することを目的に労働基準法が改正され、本県においても所要の措置がとられたところである。

こうした状況を踏まえ、今後とも、これまでの取組を引き続き推進しつつ、事務事業の簡素化、効率化や業務の適正な配分、適切な勤務時間管理を心掛けることにより時間外勤務を縮減していく必要があると考える。

なお、本県においては、本年 1 月から職員の所定勤務時間が 1 週間当たり 38 時間 45 分に短縮されており、時間外勤務の増加を招かないよう留意する必要がある。

イ 両立支援の推進

急速な少子化に対応するためには、家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図ることができるよう勤務環境を整備することが重要であり、このような観点から、これま

でも両立支援を図るための様々な取組が行われているところである。

本年 8 月には、短期介護休暇の新設、子の看護休暇の拡充、育児を行う職員の時間外勤務を免除する制度の新設等が行われたところであり、これらを含めた育児や介護に関する様々な制度を利用しやすい環境づくりに努めることにより、仕事と家庭が両立できるように支援していくことが必要であると考えます。

特に、育児休業については、配偶者の就業状況にかかわらず取得できるようにされたこと等から、こうした新しい制度の活用を図ることにより、男性職員の育児参加を促進する必要があると考えます。

ウ 職員の健康管理

職員が心の健康を保持することは、職員自身やその家族にとって重要なことであり、職員が高い士気を持ってその能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に遂行するという公務能率の観点においても、心の健康づくりを推進するためのメンタルヘルス対策が重要である。

その対策については、健康相談やメンタルヘルス教室など各種の取組が行われているが、長期の療養休暇を取得し、又は傷病を理由として退職した職員のうち精神及び行動の障害を理由とする者の割合は高いことから、引き続き重要な課題として積極的に取り組んでいく必要があると考えます。

また、人事院は、国家公務員について長期病休者が増加している状況に照らし、病気休暇制度の見直しを行うこと等を報告したところであり、本県における療養休暇制度についても、国や他の地方公共団体の状況等を踏まえた検討を行う必要があると考えます。

(9) 高齢期の雇用問題等

人事院は、本年の報告において、年金支給開始年齢の引上げに伴う高齢期の雇用問題について、定年年齢を段階的に 65 歳まで延長することが適当であるとし、定年延長に向けた制度の見直しについては、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申し出を行う旨表明しており、本県においても、その動向に注目し、適切に対応していく必要があると考えます。

また、高齢層職員の給与について、人事院は本年の民間給与との較差を解消する措置として50歳台後半層の俸給等を1.5%減ずる方策を講ずることとしたところであるが、今回の改正後においても50歳台においては公務員給与が民間給与を上回っている状況にあり、今後、定年延長に伴う給与制度の見直しを行うことも念頭に置きつつ高齢層の給与のあり方について必要な見直しを行うよう検討するとしている。本県においても、今後の国の動向を注視しながら検討する必要があると考える。

(10) その他

本年度、職員給与については、特例条例により給料及び期末手当・勤勉手当の減額措置が実施されているところであり、給与改定に当たっては、当該減額措置を考慮して検討することが適当であると考えます。

別表第1 職員給与の減額措置の状況

(単位：%)

区 分	給 料	期末手当・勤勉手当
一 般 職 員	3.0	3.0
管 理 職 手 当 受 給 職 員	3.0	7.0
指 定 職 給 料 表 適 用 職 員	5.0	7.0

(注) 給料には、給料の調整額、教職調整額及び平成18年切替えに伴う現給保障の経過措置額を含む。

別表第2 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係 員	11.4	23.4	1.0	64.2
課 長 級	8.9	18.3	1.0	71.8

別表第3 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇給 停 止	定期昇給 制度なし
		増額	減額	変化なし			
係 員	92.3	85.7	29.1	10.1	46.5	6.6	7.7
課 長 級	77.4	70.5	23.0	7.7	39.8	6.9	22.6

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第4 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	36.2
転籍出向	5.5
希望退職者の募集	5.1
正社員の解雇	0.9
部門の整理閉鎖・部門間の配転	11.1
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	5.4
残業の規制	25.3
一時帰休・休業	10.6
ワークシェアリング	0.7
賃金カット	9.4
雇用調整を実施した事業所の割合	53.8

(注) 1 平成22年1月以降の実施状況である。

2 項目については、複数回答である。

別表第5 職員給与と民間給与との較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)		較差 (A) - (B) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right)$
411,937円	特例条例による 減額後の額	398,123円	13,814円 (3.47%)
	特例条例による 減額前の額	408,756円	3,181円 (0.78%)

(注) 1 較差算出に当たっては、職員にあっては一般の行政事務を行っている行政職給料表(一)適用者、民間従業員にあってはこれに相当する職種(事務・技術関係職種)の者について、役職段階、年齢等を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、本県職員の人員構成を基礎とする比較(ラスパイレ方式)を行ったものである。

2 較差欄の上段及び下段は、特例条例による減額後の額及び減額前の額を基礎としてそれぞれ算定した較差額等を表したものである。

別表第6 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下 半 期 (A ₁)	3 8 3 , 1 1 6 円
	上 半 期 (A ₂)	3 8 4 , 1 3 6 円
特別給の支給額	下 半 期 (B ₁)	7 5 4 , 9 4 4 円
	上 半 期 (B ₂)	7 6 9 , 1 9 0 円
特別給の支給割合	下 半 期 $\left(\frac{B_1}{A_1} \right)$	1 . 9 7 月分
	上 半 期 $\left(\frac{B_2}{A_2} \right)$	2 . 0 0 月分
	年 間	3 . 9 7 月分

(注) 下半期とは平成21年8月から平成22年1月まで、上半期とは平成22年2月から7月までの期間をいう。

備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.15月である。

別表第7 人事院の報告・勧告等の概要

1 給与に関する報告及び勧告

項目	内容
給与勧告のポイント	<p>月例給、ボーナスともに引下げ 平均年間給与は 9.4万円 (1.5%) (月例給については、50 歳台後半層を重点的に引下げ)</p> <p>(1) 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差 (0.19%) を解消するため、月例給の引下げ改定 55 歳を超える職員の俸給・俸給の特別調整額の支給額の一定率減額、俸給表の引下げ改定</p> <p>(2) 期末・勤勉手当 (ボーナス) の引下げ (0.2 月分)</p>
給与勧告の基本的考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤 ・ 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、勧告に当たっては、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的
民間給与との較差 (月例給)	<p>757 円 0.19% [行政職 (一) ... 現行給与 395,666 円 平均年齢 41.9 歳] (配分 俸給 637 円 俸給の特別調整額 51 円 はね返り分等 69 円)</p>
改定の内容等	<p>月例給</p> <p>(1) 55 歳を超える職員 (行政職俸給表 (一) 5 級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く) について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額 (1.5%) 医療職 (一) (人材確保のため)、指定職 (一官一給与のため) 等についてはこの措置は行わない</p> <p>(2) さらに、中高年齢層について俸給表を引下げ改定 行政職俸給表 (一) (1) による解消分を除いた残りの公務と民間の給与差を解消するよう引下げ (平均改定率 0.1%)。その際、中高年齢層 (40 歳台以上) が受ける俸給月額に限定して引下げ 指定職俸給表 行政職俸給表 (一) の公務と民間の給与較差率と同程度の引下げ (0.2%) その他の俸給表 行政職俸給表 (一) との均衡を考慮した引下げ (ただし、医療職俸給表 (一) 等は除外) 給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ 専門スタッフ職俸給表の級の新設については新たな職の整備に向けた政府の取組をみて別途勧告</p> <p>(3) 委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ (35,200 円 35,100 円)</p> <p>[実施時期] 公布日の属する月の翌月の初日 (公布日が月の初日であるときは、その日) 本年 4 月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4 月の給与に調整率 (0.28%) (注) を乗じて得た額に 4 月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6 月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12 月期の期末手当の額で減額</p>

	調整（引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象） （注）引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職俸給表（一）適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率															
期末・勤勉手当（ボーナス）	<p>昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間支給月数を比較 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.15月分 3.95月分 （一般の職員の場合の支給月数）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>6月期</th> <th>12月期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>22年度 期末手当</td> <td>1.25月（支給済み）</td> <td>1.35月（現行1.5月）</td> </tr> <tr> <td>勤勉手当</td> <td>0.7月（支給済み）</td> <td>0.65月（現行0.7月）</td> </tr> <tr> <td>23年度 期末手当</td> <td>1.225月</td> <td>1.375月</td> </tr> <tr> <td>以降 勤勉手当</td> <td>0.675月</td> <td>0.675月</td> </tr> </tbody> </table> <p>[実施時期] 公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）</p>		6月期	12月期	22年度 期末手当	1.25月（支給済み）	1.35月（現行1.5月）	勤勉手当	0.7月（支給済み）	0.65月（現行0.7月）	23年度 期末手当	1.225月	1.375月	以降 勤勉手当	0.675月	0.675月
	6月期	12月期														
22年度 期末手当	1.25月（支給済み）	1.35月（現行1.5月）														
勤勉手当	0.7月（支給済み）	0.65月（現行0.7月）														
23年度 期末手当	1.225月	1.375月														
以降 勤勉手当	0.675月	0.675月														
超過勤務手当	民間企業の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施															
給与構造改革	<ul style="list-style-type: none"> 給与構造改革として当初予定していた施策の導入・実施が本年度で終了。地域間給与配分の見直し、勤務実績の給与への反映等について、今後も必要な見直し 平成23年4月にかけて経過措置が解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、同年4月に若年・中堅層（43歳未満の職員）にこれまで抑制してきた昇給を1号俸回復 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は約2.0ポイントで、昨年よりも0.6ポイント程度、改革前の約4.8ポイントと比べると2.8ポイント程度減少。地域間給与配分の見直しについては、今後の経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況、各地域の民間賃金の動向等を踏まえつつ、複数年の傾向をみていく必要を念頭に、最終的な検証 定年延長の検討の中で、50歳台の給与の在り方について必要な見直しを検討 															
高齢期の雇用問題	<p>1 公務における高齢期雇用の基本的な方向</p> <p>本格的な高齢社会を迎える中、国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年を段階的に65歳まで延長することが適当</p> <ul style="list-style-type: none"> 民間企業には、法律上65歳までの雇用確保措置を義務付け。60歳定年到達者の多くが継続雇用され、非管理職層を中心に定年前と同様の職務に従事している実態 60歳台前半の職員についても職務給を基本とするが、定年延長を行う上では、職員の職務と責任を考慮しつつ、民間企業の雇用・所得の実情を踏まえ、60歳前と同じ仕事を行っている場合もその給与水準を相当程度引き下げて制度設計。あわせて、役職定年等の人材活用方策に取り組むとともに、短時間勤務等多様な働き方の選択を可能に 総定員を増加させずポスト構成を維持すれば65歳定年制でも給与等の増加は抑制 段階的な定年延長を行う中で、採用から退職に至る公務員人事管理全体の見直しが不可欠。また、早期退職を支援する措置、定員上の経過的な取扱い等について、 															

政府全体として検討する必要

2 定年延長に向けた制度見直しの骨格

(1) 定年延長と60歳台の多様な働き方

- ・平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引上げ
- ・高齢期の働き方に関する職員の意向を聴取する仕組みを導入
- ・一定範囲の管理職を対象とした役職定年制の導入
- ・定年前の短時間勤務制や人事交流の機会の拡充

(2) 定年延長に伴う給与制度の見直し

60歳台前半の民間給与が、継続雇用制度を中心とした雇用形態の下で60歳前に比べて3割程度低くなっている実情等を踏まえ、職務と責任に応じた給与を基本としつつ、60歳台前半の給与水準を相当程度引下げ。50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討

(3) その他関連する措置

加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い、特例的な定年の取扱い等を検討

以上の骨格に基づき、関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出

2 公務員人事管理に関する報告

内	容				
	<p>公務員の労働基本権問題の議論に向けて 労働基本権制約の見直しは、その目的を明確にし、便益・費用等を含め全体像を提示し、広く議論を尽くして、国民の理解の下に成案を固め、実施することが必要</p>				
1	<p>公務における労働基本権問題の基本的枠組みと特徴 公務における労働基本権問題の検討は、公務特有の基本的枠組み(内閣と国家公務員は双方が国民に対し行政執行の責務を負うとともに、労使関係に立つという二つの側面を有する)と特徴(市場の抑制力が欠如している等民間と大きく相違)を十分踏まえて行う必要</p>				
2	<p>自律的労使関係制度の在り方～基本権制約の程度等に応じたパターン パターン1 協約締結権及び争議権を付与。予算等の制約は存在 パターン2 協約締結権を付与し争議権は認めない。この場合は代償措置(仲裁制度)が必要 パターン3 協約締結権及び争議権は認めずその代償措置として第三者機関の勧告制度を設けるとともに、勤務条件決定の各過程における職員団体の参加の仕組みを新たに制度化 パターン4 職位、職務内容、職種等に応じてパターン1～3を適用</p>				
3	<p>自律的労使関係制度の在り方を議論する際の論点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国会の関与(法律・予算)と当事者能力の確保 ・ 付与する職員の範囲 ・ 労使交渉事項と協約事項の範囲 ・ 給与水準の決定原則や考慮要素 ・ 交渉当局の体制整備 ・ 職員団体の代表性の確保 				
4	<p>検討の進め方 基本的な議論を深めて見直しの基本的方向を定め、制度設計に向けて各論点を十分に詰めた上で、便益・費用を含む全体像を国民に示し理解を得て、広く議論を尽くして結論を得る必要</p>				
	<p>基本法に定める課題についての取組</p>				
1	<p>採用試験の基本的な見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 優秀かつ多様な人材を確保するため、積極的な人材確保活動と併せ、専門職大学院の設置状況等を踏まえた採用試験の基本的な見直しが喫緊の課題 ・ 意見公募手続(本年6月)を経て、新たな試験制度の全体像を提示 現行の 種・種・種試験を廃止し、試験体系を再編 <table style="margin-left: 40px; border: none;"> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 10px;">*総合職試験：院卒者試験、大卒程度試験</td> <td style="padding: 0 10px;">*専門職試験</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 10px;">*一般職試験：大卒程度試験、高卒者試験等</td> <td style="padding: 0 10px;">*経験者採用試験</td> </tr> </table> ・ 今後、各方面と調整を行いつつ、平成24年度の新試験実施に向け、周知徹底、所要の準備 	*総合職試験：院卒者試験、大卒程度試験	*専門職試験	*一般職試験：大卒程度試験、高卒者試験等	*経験者採用試験
*総合職試験：院卒者試験、大卒程度試験	*専門職試験				
*一般職試験：大卒程度試験、高卒者試験等	*経験者採用試験				
2	<p>時代の要請に応じた公務員の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実 ・ 若手職員を養成する新たな研修の実施や長期在外研究員制度において博士号を取得させるための方策を検討 				

3 官民人事交流等の推進

- ・ 退職管理方針を踏まえ、公務の公正を確保しつつ、審議官級の交流基準改正を近日中に予定
- ・ 公益法人等への職員派遣は、意義や妥当性の整理、法人選定等の内閣での対応を踏まえ検討

4 女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針の見直し等

各方面の意見聴取等を行いつつ、本年末までに指針を見直すなど、実効性のある取組を強化

その他の課題についての取組

1 非常勤職員制度の改善

(1) 日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直し

日々雇用の仕組みを廃止し、会計年度内の期間、臨時的に置かれる官職に就けるために任用される期間業務職員制度を設け、本年10月から実施

(2) 非常勤職員の育児休業等

育児休業等を行うことができるよう育児休業法改正の意見の申出を行うほか、介護休暇制度の導入についても措置

2 超過勤務の縮減

府省ごとに在庁状況の把握及び必要な指導などの具体的な取組を政府全体として推進。各大臣のリーダーシップの下、政務三役等が自ら率先して超過勤務縮減に取り組むことが重要

3 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進

- ・ 心の健康の問題による長期病休者について職場復帰前に試験的に出勤する仕組みを提示
- ・ 1回の病気休暇の上限期間の設定など病気休暇制度の見直し

3 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出

内	容
改正	常時勤務することを要しない職員（非常勤職員）について、仕事と育児の両立を図るため、育児休業法を
1 非常勤職員の育児休業	(1) 非常勤職員について、子が1歳に達する日（配偶者がその日以前に育児休業をしている場合には、1歳2か月に達する日）まで、育児休業をすることができるようにすること (2) 非常勤職員について、継続的な勤務のために特に必要な場合には、子が1歳6か月に達する日まで、育児休業をすることができるようにすること
2 非常勤職員の育児時間	非常勤職員について、3歳に達するまでの子を養育するため、1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないことができるようにすること
3 実施時期	平成23年4月1日から実施